

УДК 373.5:37.014.5

Костянтин Линьов
к.держ.упр., доцент, професор кафедри управління,
Київський університет імені Бориса Грінченка
м. Київ

СТУДЕНТОЦЕНТРИЧНА МОДЕЛЬ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Реформа системи освіти є пріоритетним завданням сучасного розвитку України. Провідна роль в цьому належить процесу управління освітньою сферою, від якості якого залежить кінцевий результат реалізації цілей змін в освіті та місце України у світовому співтоваристві. Результативність реформи значною мірою визначається особистим ставленням керівника-освітянина до інновацій, його теоретико-методологічною та технологічною підготовленістю. Реалізація зазначеного пов'язується з підвищенням управлінського потенціалу керівника закладу освіти, приведенням його фахової та посадово-функціональної компетентності у відповідність до нових вимог [1; 2]. Метою професійного розвитку керівника закладу середньої освіти (у подальшому – ЗСО) є усвідомлення необхідності прогресивних змін, неперервного професійного зростання як керівника-лідера; готовність до пошуку нових можливостей організаційного й індивідуального розвитку.

Численні дослідження засвідчили наявність низки критичних аспектів у системі підвищення кваліфікації (у подальшому – СПК), що потребували змін. До таких, зокрема, слід віднести наступні:

- низький рівень забезпечення індивідуальних навчальних потреб учасників СПК;
- недостатній рівень практичного спрямування навчальних курсів;
- слабка обізнаність у провідному міжнародному досвіді управління;
- необхідність розширити види навчальної діяльності, методи і засоби навчання;
- незабезпеченість ефективного обміну практичним досвідом;
- низький рівень інтеграції та обміну інформацією між учасниками СПК

[3].

У місті Києві для вирішення зазначеної ситуації був обраний шлях реформування СПК для керівників ЗСО у формі запровадження кредитно-модульної системи організації навчання. Обране рішення базувалось на низці аргументів.

До уваги взято необхідність гармонізації СПК із системою професійної підготовки та перепідготовки, яка, у свою чергу, модернізується відповідно до вимог Болонського процесу. Другим важливим аргументом є принцип побудови навчальної програми на основі модулів, що дозволило забезпечити динамічність і варіативність навчання. Одним із найбільш критичних факторів для забезпечення ефективності та успішного запровадження інновацій подібного типу є кадрове забезпечення СПК, підготовка та пошук експертів, тренерів, викладачів [3, 33-34].

Двотижневий формат проведення курсів підвищення кваліфікації був замінений на шестимісячний протягом навчального року (з жовтня по квітень) при збереженні кількості кредитів. Для реалізації змістовних модулів було обрано такі формати – тренінги, майстер-класи, виїзні сесії, семінари, круглі столи. Базовим принципом всіх занять виступає активна позиція всіх учасників навчального процесу та, по суті, зміна ролі викладача – від передачі знань до організації спільної роботи в групі та пошуку відповіді на основі знань, досвіду учасників. Вищенаведене дало змогу перейти до індивідуальної траєкторії навчання, коли слухач самостійно обирає модулі, необхідні саме для його вдосконалення, формат заняття, викладача, день і час навчання.

Було створено web-сторінку, запроваджено електронну базу даних організації процесу навчання, до якої входять: база учасників, документація, розклад занять, електронна скринька для спілкування. Організовано електронну реєстрацію учасників курсів підвищення кваліфікації на навчальні модулі, що здійснювалася шляхом заповнення відповідної реєстраційної форми. Сформовано та запропоновано розклади занять на місяць з урахуванням найбільш популярних тем модулів, часу та форми проведення (тренінги, майстер-класи, семінари та виїзні сесії; перша чи друга половина дня тощо) [4].

Слухачам надається можливість проходити підвищення кваліфікації у дистанційному форматі та брати участь у вебінарах.

Реалізація вищенаведеного дозволила зреалізувати студентоцентричну в своїй основі модель СПК, яка базується на: індивідуальній траєкторії навчання, виборі часу та формату занять; інформаційному забезпеченні, електронній реєстрації, дистанційній формі навчання; широкому обміну практичним досвідом керівників ЗСО. Але цей формат є лише одним із можливих у широкому спектрі наявного провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду моделей підвищення кваліфікації. Поряд з цим, на наш погляд, можна виділити спільні для всіх моделей ключові чинники, що забезпечують успіх таких проєктів: готовність до інновацій, високий професійний рівень організаторів та викладачів закладів післядипломної педагогічної освіти, а також політична воля і готовність організаторів СПК постійно вдосконалюватися.

Література

1. Даниленко Л.І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах: моногр. / Л.І.Даниленко. – К.: Міленіум, 2004. – 358 с.
2. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика. Монографія. / Т.М.Сорочан. – Луганськ: Знання, 2005. – 384 с.
3. Калашнікова С.А. Запровадження інноваційних підходів до підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів: досвід Київського міського педагогічного університету імені Б.Д.Грінченка / Калашнікова С.А., Линьова І.О. // Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія: зб. наук. пр. / КМПУ ім. Б.Д.Грінченка, Ін-т проблем виховання АПН України; [редкол.: Огнев'юк В.О., Бех І.Д., Хоружа Л.Л. та ін.]. – К.: КМПУ ім. Б.Д.Грінченка, 2009. - № 12 (2). – С. 32-40.
4. Линьова І.О. Педагогічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до впровадження освітніх інновацій: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / І.О.Линьова. – Київський університет імені Бориса Грінченка. – К., 2012. – 245 с.